

TEILNAHME AN SITZUNGEN DES GESAMTBETRIEBSRATES

Anspruch auf Freizeitausgleich - darf hier begrenzt werden?

Der Freizeitausgleich für die Teilnahme an Gesamtbetriebsratssitzungen richtet sich nach § 37 Abs. 2 und 3 BetrVG. Danach muss man zunächst einmal von dem Grundsatz ausgehen, dass Betriebsratstätigkeiten nach § 37 Abs. 2 BetrVG während der persönlichen Arbeitszeit auszuführen sind und das Betriebsratsmitglied während dieser Zeit von der beruflichen Tätigkeit ohne Minderung des Arbeitsentgelts durch den Arbeitgeber zu befreien ist.

Nur dann, wenn aus betriebsbedingten Gründen die Betriebsratstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit durchgeführt werden muss, besteht ein Anspruch auf entsprechende Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Arbeitsentgelts nach § 37 Abs.3 S. 1 BetrVG. Aus § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG ergibt sich, dass betriebsbedingte Gründe auch dann vorliegen, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann, wie dies z. Bsp. bei Betriebsratssitzungen oder Gesamtbetriebsratssitzungen häufig der Fall ist.

Aus § 37 Abs. 6 S. 2 BetrVG ergibt sich, dass der Umfang des Freizeitausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Abs. 2 pro Schultag begrenzt ist auf die Arbeitszeit eines Vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers. Da es sich hier um eine Ausnahmeregelung für Schulungs- und Bildungsveranstaltungen handelt, ergibt sich daraus zugleich, dass dies nicht für die Arbeitsbefreiung nach § 37 Abs. 3 BetrVG gilt. Aufgrund dessen gibt es für die Betriebsratstätigkeit nach § 37 Abs. 3 BetrVG **weder eine Begrenzung auf die persönliche tägliche Arbeitszeit noch auf die tägliche Arbeitszeit einer Vollzeitkraft**. Nach § 37 Abs. 3 BetrVG muss also die gesamte Dauer der Betriebsratstätigkeit entweder wegen einer Freistellung erfolgen oder aber, wenn die Tätigkeit aus betriebsbedingten Gründen nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit ausgeführt werden kann, in Form von Freizeitausgleich § 37 Abs. 3 S. 2 BetrVG.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass der Freizeitausgleich von dem Betriebsratsmitglied nach § 37 Abs. 3 S.3 BetrVG auf Antrag des Betriebsratsmitgliedes vor Ablauf eines Monats zu gewähren ist. Nur wenn dies aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, muss die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit durch den Arbeitgeber vergütet werden, was sich ebenfalls so aus § 37 Abs. 3 S. 3 BetrVG nahezu wörtlich ergibt.

Danach muss ein Betriebsratsmitglied den Freizeitausgleich so rechtzeitig beantragen, dass der Arbeitgeber noch innerhalb eines Monats den Freizeitausgleich gewähren kann und zwar

gerechnet von dem Tag an, an dem die Betriebsratstätigkeit außerhalb der persönlichen Arbeitszeit angefallen ist. Bei der Geltendmachung durch das Betriebsratsmitglied muss das Betriebsratsmitglied gegenüber dem Arbeitgeber mitteilen, wann und wie lange es außerhalb der Arbeitszeit Betriebsratstätigkeiten durchgeführt hat, sofern der Arbeitgeber hiervon nicht ohnehin Kenntnis hat. Dabei sind auch Wege- und Reisezeiten zu den Sitzungsorten der Betriebsratssitzung und zurück zu berücksichtigen.

Die Mitteilung an den Arbeitgeber muss unverzüglich erfolgen, weil dieser ja die Chance haben muss, innerhalb eines Monats den Freizeitausgleich zu gewähren. Eine verspätete Geltendmachung des Anspruchs ist jedoch unschädlich auch nach Ablauf eines Monats und im Rahmen der tariflichen Ausschlussfrist. Nur, wenn die Gewährung der Arbeitsbefreiung innerhalb eines Monats aus betriebsbedingten Gründen nicht möglich ist, besteht ein Abgeltungsanspruch. Dieses Rangverhältnis der Ansprüche ist zwingend und unterliegt weder der Disposition des Arbeitgebers noch der des betreffenden Betriebsratsmitglieds. Wenn also die Freizeitgewährung innerhalb eines Monats möglich wäre, aber dennoch nicht durch den Arbeitgeber erfolgt, kann das Betriebsratsmitglied nicht automatisch den entsprechenden Vergütungsanspruch geltend machen. Das Betriebsratsmitglied darf den Anspruch auf Freizeitausgleich auch nicht eigenmächtig realisieren und einfach der Arbeit fern bleiben. Um einen Abgeltungsanspruch zu verhindern, ist der Arbeitgeber berechtigt, die zeitliche Lage der Arbeitsbefreiung festzulegen, sofern das Betriebsratsmitglied diesbezüglich keine Wünsche äußert oder seine Wünsche aus betriebsbedingten Gründen nicht berücksichtigt werden können. Entsprechendes gilt, wenn der Anspruch verspätet geltend gemacht wird.

Betriebsbedingte Gründe sind nur solche, die aus objektiven Gründen eines ordnungsgemäßen Betriebsablaufs auch eine nur vorübergehende Abwesenheit des Betriebsratsmitglieds als nicht vertretbar erscheinen lassen. Sie sind z. Bsp. dann gegeben, wenn ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied seinen Freizeitausgleich nicht innerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit verwirklichen kann, weil seine Betriebsratstätigkeit die zur Verfügung stehende Arbeitszeit (Teilzeit) vollständig ausfüllt (Arbeitsgericht Freiburg AiB 96, 377, 378).

Bei der Abgeltung ist allen betroffenen Betriebsratsmitgliedern unabhängig von Voll- oder Teilzeittätigkeit die aufgewendete Zeit wie Mehrarbeit zu vergüten.

In einen Abgeltungsanspruch wandelt sich, um dies noch einmal deutlich zu sagen, der Freizeitausgleichsanspruch nur unter der Voraussetzung um, dass der Freizeitausgleichsanspruch aus betriebsbedingten Gründen nicht erfüllt werden kann. Wird die Arbeitsbefreiung nicht innerhalb eines Monats gewährt, obwohl dem keine betrieblichen Gründe entgegen stehen und deshalb dem Grunde nach auch kein Abgeltungsanspruch entsteht, behält das Betriebsratsmitglied seinen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, der jedoch um das Verhältnis des Mehrarbeitszuschlags zu erhöhen. Die Monatsfrist ist keine Ausschlussfrist in dem Sinne, dass nach Ablauf der Frist der Anspruch nicht mehr bestünde. Andererseits kann das Betriebsratsmitglied den Abgeltungsanspruch nicht dadurch herbeiführen, dass es den Anspruch auf Arbeitsbefreiung nicht oder verspätet geltend macht. Hat der Arbeitgeber den

Freizeitenausgleich ordnungsgemäß gewährt, das Betriebsratsmitglied ihn jedoch innerhalb einer angemessenen Frist unbegründet nicht in Anspruch genommen, erlischt der Anspruch.

Zu berücksichtigen sind jedoch arbeitsvertragliche oder tarifliche Ausschlussfristen für die schriftlichen Geltendmachung. Im Einzelhandelstarifvertrag ist beispielsweise eine Ausschlussfrist von drei Monaten für die schriftliche Geltendmachung von Ansprüchen vorgesehen, die hier tunlichst eingehalten werden sollte, wenngleich es sich um einen Anspruch aus der ehrenamtlichen Tätigkeit heraus handelt.

Der Anspruch auf Freizeitenausgleich oder alternativ, falls er nicht innerhalb eines Monats aus betriebsbedingten Gründen gewährt werden konnte, der Anspruch auf Vergütung wie Mehrarbeit ist individualvertraglich im Urteilsverfahren durch das betroffene Betriebsratsmitglied geltend zu machen.

Über alle diese Grundsätze herrscht im Wesentlichen Einigkeit. Streit besteht in der Literatur und der Rechtsprechung allenfalls darüber, ab wann Mehrarbeitszuschläge geltend gemacht werden können. Hier vertritt das Bundesarbeitsgericht in einer sehr alten Entscheidung die Auffassung, dass ein teilzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied Mehrarbeitszuschläge erst dann geltend machen kann, wenn auch ein vollzeitbeschäftigtes Betriebsratsmitglied Mehrarbeitszuschläge geltend machen könnte.

Bei Fragen helfen wir Ihnen gern weiter!